

Aktenzeichen: 10 AZR 1/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 09. Juli 1997

- 10 AZR 1/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 03. April 1996

- 49 Ca 3933/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. September 1996

- 13 Sa 77/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialplanabfindung - Höhe des Bruttomonatsentgelts

Gesetz:

BetrVG § 112

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 1/97

13 Sa 77/96 Berlin

Verkündet am
9. Juli 1997

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Hromadka und Walther für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. September 1996 - 13 Sa 77/96 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

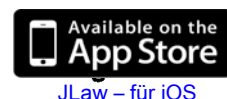
Der Kläger stand vom 1. April 1975 bis zum 31. Juli 1981 und vom 1. Januar 1985 bis zum 31. Dezember 1995 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Zuletzt war er als Prüffingenieur beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der für ein Kind unterhaltspflichtige Kläger 37 Jahre alt. Die Beklagte hatte ihm eine Betriebszugehörigkeit von 18 Jahren und vier Monaten anerkannt.

Mit Schreiben vom 11. Februar 1994 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Dezember 1995, da dessen Arbeitsplatz wegen Schließung des Werkes B in B entfallen sei.

Am 13. Oktober 1993 hatte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat einen Sozialplan wegen dieser Betriebsschließung vereinbart.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Dieser Sozialplan lautet - soweit vorliegend von Interesse:

"2. Abfindungsregelungen

Arbeitnehmer, die aufgrund betriebsbedingter Kündigung durch die Firma ausscheiden, erhalten wegen des Verlustes ihres Arbeitsplatzes und des damit verbundenen sozialen Besitzstandes eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG i.V.m. § 3 Ziff. 9 EStG

...

A) Regelung für Mitarbeiter bis zum 53. Lebensjahr

Grundbetrag

Der Grundbetrag setzt sich nach folgender Formel zusammen:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{70} \times \text{ein Bruttomonatsentgelt}$$

- bei der Betriebszugehörigkeit zählt jedes angefangene Jahr am Ausscheidenstag als volles Jahr
- als Lebensalter gilt das Alter am Tag des Ausscheidens (vollendete Lebensjahre)
- bei der Berechnung des Bruttomonatsentgelts ist die regelmäßige monatliche Vergütung im Durchschnitt der letzten 3 abgerechneten Monate vor dem Ausscheidenstermin in Ansatz zu bringen. Einmalzahlungen werden hier nicht berücksichtigt. Arbeitnehmer, die regelmäßig Schicht- und/oder Akkordarbeit verrichtet haben und wegen der Betriebsschließung diese zum Ausscheidenszeitpunkt produktionsbedingt nicht mehr verrichten können, erhalten eine fiktive Berechnung, als hätten sie diese Arbeiten verrichtet.

..."

Gemäß einem sog. Abordnungsvertrag vom 21. Dezember 1993/ 17. Februar 1994 war der Kläger vom 1. Februar 1994 bis zum 31. Dezember 1995 zur Firma A nach R abgeordnet.

Dieser Vertrag enthält u.a. folgende Bestimmungen:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



"... Als Ausgleich für Ihren Einsatz und die persönlichen Belastungen, die entstehen können, erhalten Sie die nachstehend aufgeführten Zusatzleistungen:

1. Projektzulage

Als Ausgleich für persönliche Aufwendungen und mögliche Nachteile im Zusammenhang mit der Abordnung nach R erhalten Sie eine monatliche Projektzulage von 25 % brutto Ihres vertraglich geregelten Bruttomonatsentgeltes während der Dauer des Abordnungszeitraumes.

2. Fahrtkostenpauschale

Als Fahrkostenerstattung zahlen wir Ihnen monatlich eine Pauschale für Heimfahrten in Höhe von DM 1.000,-- brutto sowie eine Mobilitäts- pauschale in Höhe von DM 700,-- brutto, insgesamt DM 1.700,-- brutto für die Dauer Ihrer Tätigkeit am Einsatzort. Diese Zahlungen erfolgen monatlich, jedoch nicht während der Dauer Ihres Jahresurlaubes. Daher wird der Pauschalbetrag von DM 1.700,-- brutto/monatlich für Ihren Jahresurlaub 1 x im Jahr ausgesetzt. (Bei sonstigen Arbeitsverhinderungen, längere Krankheit etc. wird ab der dritten Woche der Pauschalbetrag anteilig gekürzt).

3. Trennungsentschädigung/Verpflegungspauschale

Entsprechend der S Reiseordnung wird Ihnen eine Trennungsentschädigung/Verpflegungspauschale gewährt. Je Tag erhalten Sie

- für die ersten beiden Wochen DM 42,--
- ab der dritten Woche DM 16,--

steuerfrei gezahlt. Die Abrechnung erfolgt jeweils mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung des Folgemonats.

4. Mietkostenerstattung

Für den Zeitraum der Abordnung übernimmt die A AG die Höhe der Mietkosten in ortsüblicher Höhe (Nachweis über Beleg). Vorgesehen ist die Anmietung eines 1-2 Raum Apartments/Wohnung, bei der Wohnungssuche ist die A AG bzw. die A RFT



- 5 -

behilflich. Vor Abschluß des Mietvertrages ist dieser mit ZNB/PE bzw. TWB/C abzustimmen.

...

... Im Falle der Beendigung hat der Sozialplan vom 13. Oktober 1993 Gültigkeit.

Die übrigen für Ihr Arbeitsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen bleiben von den vorstehenden Vereinbarungen unberührt.

..."

Auf Grund des Sozialplans vom 13. Oktober 1993 zahlte die Beklagte dem Kläger bei seinem Ausscheiden eine Abfindung in Höhe von 67.730,00 DM. Dabei hatte sie für die Berechnung des Abfindungsbetrages das Bruttomonatsentgelt zugrunde gelegt, das der Kläger bei einer Beschäftigung am Standort B erhalten hätte.

Der Kläger ist der Meinung, die Abfindung müsse auf der Grundlage eines Bruttomonatsverdienstes von 8.709,99 DM errechnet werden. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus:

6.407,66 DM durchschnittliches Bruttomonatsgehalt der letzten drei Monate,

1.602,33 DM Projektzulage sowie

700,00 DM Mobilitätsprämie gemäß dem Abordnungsvertrag vom 21. Dezember 1993/17. Februar 1994.

Insgesamt errechnet der Kläger somit einen Abfindungsanspruch von 89.992,33 DM. Den Differenzbetrag in Höhe von 22.262,33 DM zur ausgezahlten Abfindung hat er mit seiner Klage beim Arbeitsgericht geltend gemacht.

...



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage nur in Höhe von 11.103,33 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Februar 1996 auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag stattgegeben und im übrigen die Klage abgewiesen. Als Bruttomonatsentgelt, aus welchem der Abfindungsbetrag zu errechnen sei, hat das Arbeitsgericht 8.009,99 DM angesetzt. Dies entspricht dem zuletzt gezahlten Bruttomonatsgehalt von 6.407,66 DM zuzüglich der Projektzulage in Höhe von 1.602,33 DM.

Gegen dieses Urteil hat nur die Beklagte Berufung eingelegt.

Sie ist der Meinung, die Abfindung sei nur aus dem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt der letzten drei Monate zu errechnen. Die zusätzlich auf Grund des Abordnungsvertrages gewährten Leistungen seien nicht zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat die Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts und die Klageabweisung auch im übrigen beantragt.

Der Kläger hat die Zurückweisung der Berufung beantragt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht entschieden, daß der Berechnung des dem Kläger zustehenden Abfindungsbetrages gemäß dem Sozialplan vom 13. Oktober 1993 als Bruttomonatsentgelt im Sinne des § 2 A des Sozialplans das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt des Klägers während der letzten drei Monate zuzüglich der Projektzulage zugrunde zu legen ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet.

Die Auslegung des im Sozialplan verwendeten Begriffes "Bruttomonatsentgelt" ergebe, daß die dem Kläger auf Grund des Abordnungsvertrages gezahlte "Projektzulage" zu der "regelmäßigen monatlichen Vergütung" gehöre, welche nach § 2 A 3. Spiegelstrich für die Berechnung des "Bruttomonatsentgelts" zugrunde zu legen sei.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist sowohl im Ergebnis als auch weitgehend in der Begründung zu folgen.

1. Eine sachgerechte Auslegung des § 2 A des Sozialplans führt zu dem Ergebnis, daß unter dem dort verwendeten Begriff der "regelmäßigen monatlichen Vergütung" auch die Projektzulage fällt.



a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen. Maßgeblich ist dabei - entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung - zunächst der Wortlaut. Über den reinen Wortlaut hinaus ist sodann der wirkliche Wille der Betriebspartner und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung mitzuberücksichtigen, soweit und sofern diese im Sozialplan erkennbar zum Ausdruck gekommen sind (BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 606/93,- AP Nr. 75 zu § 112 BetrVG 1972, m.w.N.).

b) Legt man diese Auslegungsgrundsätze zugrunde, so führt dies zu dem Ergebnis, daß auch die dem Kläger gewährte Projektzulage einen Bestandteil der "regelmäßigen monatlichen Vergütung" im Sinne des § 2 A 3. Spiegelstrich des Sozialplans darstellt.

Als Vergütung ist jeder als Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung bestimmte geldwerte Vorteil anzusehen (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 8. Aufl., § 66 I 1 b). Daraus folgt, daß der arbeitsrechtliche Begriff der "Vergütung" nicht den Ersatz für besondere, dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung entstehende Aufwendungen umfaßt. Dieser vom Arbeitgeber gewährte Auslagenersatz bzw. die von ihm gezahlte Aufwandsentschädigung zählt nicht zur eigentlichen Arbeitsvergütung (Schaub, aaO, § 66 I 2).

Da die Betriebspartner in § 2 A 3. Spiegelstrich des Sozialplans bestimmt haben, daß bei der Berechnung des für die Abfin-



derungshöhe maßgeblichen Bruttoentgelts die "regelmäßige monatliche Vergütung" zugrunde zu legen ist, muß davon ausgegangen werden, daß sie den im Arbeitsleben gebräuchlichen Begriff der "Vergütung" auch im oben dargestellten arbeitsrechtlichen Sinne verwendet haben.

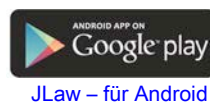
Dies folgt aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz, daß von Tarifvertrags- bzw. Sozialplanparteien in einer Norm verwendete Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, von ihnen auch in der allgemeinen rechtlichen Bedeutung verwendet werden, soweit sich nicht aus dem Tarifvertrag bzw. dem Sozialplan selbst etwas anderes ergibt (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG Urteil vom 5. Dezember 1990 - 4 AZR 285/90 - BAGE 66, 306 = AP Nr. 153 zu §§ 22, 23 BAT 1975, m.w.N.).

Ausdrücklich klargestellt haben die Sozialplanparteien, daß "Einmalzahlungen" nicht berücksichtigt, d.h. nicht als Bestandteil der "regelmäßigen monatlichen Vergütung" betrachtet werden. Damit zählen zum Beispiel Gratifikationen nicht zur Vergütung.

Dadurch, daß der Sozialplan von "regelmäßiger monatlicher Vergütung" spricht, soll des weiteren klargestellt werden, daß außergewöhnliche und der Höhe nach nicht vorhersehbare Vergütungsbestandteile nicht zur "Vergütung" im Sinne des § 2 Abs. 3. Spiegelstrich des Sozialplans zählen und damit auch nicht für die Entgeltberechnung heranzuziehen sind, aus welcher sich die Höhe der Abfindung ergibt. Solche nicht "regelmäßigen" Vergütungen können beispielsweise nicht regelmäßig, d.h. nicht immer in etwa gleicher Höhe anfallende Überstundenvergütungen sein.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



c) Geht man von diesem "Vergütungsbegriff" des Sozialplans aus, führt das zu dem Ergebnis, daß die dem Kläger auf Grund des Abordnungsvertrages gezahlte Projektzulage zur "Vergütung" im Sinne des § 2 A 3. Spiegelstrich des Sozialplans zählt.

aa) Zunächst handelt es sich bei dieser Zulage nicht um eine Aufwandsentschädigung bzw. einen Auslagenersatz, da die Projektzulage dem Kläger vertragsgemäß monatlich in einer bestimmten Höhe zu zahlen ist, die unabhängig davon ist, ob dem Kläger irgendwelche zusätzlichen Auslagen oder Aufwendungen durch seine Tätigkeit in R entstehen.

Es handelt sich bei der Projektzulage auch nicht um einen sog. pauschalierten Aufwandsersatz. Einen solchen haben die Parteien nämlich ausdrücklich als "Pauschale für Heimfahrten" sowie als "Mobilitätspauschale" für die entstehenden Fahrtkosten (Ziff. 2 des Abordnungsvertrages) und als "Trennungsentschädigung/Verpflegungspauschale" für den Verpflegungs- bzw. sonstigen Mehraufwand in Ziff. 3 des Abordnungsvertrages vereinbart.

Dieser pauschalierte Aufwandsersatz wird auch nur für die Tage der tatsächlichen Arbeitsleistung gewährt. Dies ist für die Trennungsentschädigung/Verpflegungspauschale ausdrücklich geregelt. Auch die Fahrtkostenpauschale und die Mobilitätspauschale entfallen für die Dauer des Jahresurlaubs des Klägers und für die drei Wochen übersteigende Zeit sonstiger Arbeitsverhinderung, wie z.B. Erkrankung.



Das Fehlen solcher Kürzungsvereinbarungen für Tage fehlender Arbeitsleistung bei der Projektzulage ist ein zwingendes Indiz dafür, daß es sich bei dieser um keinen pauschalierten Auslagen- oder Aufwendungsersatz handelt.

Durch die Projektzulage werden auch nicht die dem Kläger zusätzlich entstehenden Mietkosten pauschal abgegolten, weil Ziff. 4 des Abordnungsvertrages eine Mietkostenerstattung durch die Beklagte ausdrücklich vorsieht.

bb) Da die Projektzulage während des gesamten Abordnungszeitraums monatlich gezahlt wird, handelt es sich bei dieser auch um keine nach § 2 A 3. Spiegelstrich des Sozialplans nicht zu berücksichtigende "Einmalzahlung".

cc) Die Projektzulage ist auch eine "regelmäßige monatliche" Vergütung im Sinne des Sozialplans. Auf Grund des Abordnungsvertrages stand nämlich während der letzten drei Monate vor dem Ausscheiden des Klägers bei der Beklagten bereits jeden Monat im voraus fest, daß ihm diese Zulage zu gewähren ist. Es handelt sich bei dieser nicht um eine außergewöhnliche, der Höhe nach nicht vorhersehbare Zahlung. Vielmehr hat der Kläger "regelmäßig" während der letzten drei Monate die Projektzulage erhalten.

Es ist auch unschädlich, daß die Projektzulage nicht auf Grund des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages, sondern infolge des zusätzlich abgeschlossenen Abordnungsvertrages an den Kläger gezahlt wurde. Dies führt nicht dazu, die Pro-



jektzulage als nicht "regelmäßige" monatliche Vergütung im Sinne des Sozialplans anzusehen. Die Projektzulage stellt nämlich nichts anderes als eine vorübergehende, auf die Dauer der Abordnung des Klägers nach R beschränkte Gehaltserhöhung dar. Damit sollte, wie sich auch aus der im Abordnungsvertrag verwendeten Formulierung "als Ausgleich für Ihren Einsatz ... erhalten Sie" ergibt, die Bereitschaft des Klägers zur Abordnung honoriert werden. Daß die Parteien im Abordnungsvertrag vereinbart haben, der Kläger erhalte die Projektzulage "als Ausgleich für persönliche Aufwendungen und mögliche Nachteile im Zusammenhang mit der Abordnung nach R ", ändert daran nichts. Insbesondere führt dies nicht zur Annahme, es handele sich bei der Zulage um pauschalierten Aufwendungs- oder Auslagenersatz. Da nach Ziff. 2, 3 und 4 des Abordnungsvertrages alle üblichen vorhersehbaren finanziellen Mehrbelastungen auf Grund der Abordnung, nämlich Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Unterkunftskosten, gesondert abgegolten werden, soll es dem Kläger durch die Gewährung der Projektzulage ermöglicht werden, sich zum Ausgleich für die durch die Abordnung entstehenden "persönlichen Nachteile" einige zusätzliche Vergünstigungen, die zu "persönlichen Aufwendungen" führen, zu verschaffen.

Damit stellt sich die Zahlung der Projektzulage als eine Gehaltserhöhung während des Abordnungszeitraumes dar. Da sich aus den Abfindungsregelungen des Sozialplanes keine Anhaltspunkte dafür finden lassen, daß vorübergehende Gehaltserhöhungen, wenn sie in den letzten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses gewährt worden sind, bei der Entgeltberechnung nicht berücksichtigt wer-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

den, ist die Projektzulage als zusätzlich für die Abordnungszeit vereinbartes Gehalt Bestandteil der "regelmäßigen monatlichen Vergütung" i.S.d. § 2 A 3. Spiegelstrich des Sozialplans.

2. Deshalb ist die Projektzulage dem Bruttomonatsentgelt, nach welchem sich die Höhe der Sozialplanabfindung errechnet, hinzuzurechnen, so daß - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - der Kläger Anspruch auf die zuletzt noch geforderte zusätzliche Abfindung in Höhe von 11.103,33 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 16. Februar 1996 hat.

Die Revision der Beklagten war deshalb zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Hromodka

Walther





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)